

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PROGRAM *JOB FAIR*
2019 OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

OLEH

MESI INDRI YANTI
11675200845



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM S1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2020**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PROGRAM *JOB FAIR*
2019 OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Ditujukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan
Syarif Kasim Riau*

OLEH

MESI INDRI YANTI
11675200845



PROGRAM S1

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2020

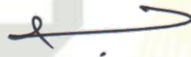
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MESI INDRI YANTI
NIM : 11675200845
JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS
PENYELENGARAAN PROGRAM *JOB FAIR* 2019 OLEH DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

DISETUJUI
PEMBIMBING



Dr. Kamaruddin, S.Sos. M.Si
NIP. 197901012007101003

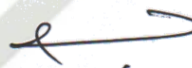
MENGETAHUI

Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, S.E, M.Si, Ak,CA
NIP. 197511121999032001

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Kamaruddin, S.Sos. M.Si
NIP. 197901012007101003

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MESI INDRI YANTI
NIM : 11675200845
JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PROGRAM *JOB FAIR* 2019 OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

HARI/TANGGAL UJIAN : SELASA, 21 APRIL 2020

PANITIA PENGUJI

KETUA PENGUJI


Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
NIP. 197901012007101003

PENGUJI I


Drs. Almasri, M.Si
NIP. 196708012005011007

PENGUJI II


FitriaRamadhaniAgustiNst, S.IP, M.Si
NIK. 130717057

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

AssalamualaikumWr. Wb

AlhamdulillahRobbil’alamin, Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala ridho dan karunianya telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PROGRAM *JOB FAIR* 2019 OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU”**. Selanjutnya Shalawat serta salam senantiasa sampaikan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah datang dengan Islam dan Al-Qur’an sebagai pedoman setiap insan yang senantiasa teguh dengan pendiriannya dalam melaksanakan ajarannya serta membimbing umat manusia.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman peneliti. Namun banyak pihak yang mendorong dan memberikan motivasi bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Teristimewa kepada Kedua Orang Tua Ibunda tercinta Nurzaili, S.Pd dan Ayahanda Bapak Endri terima kasih telah merawat, membesarkan, membimbing

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hascipa milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan selalu memberikan semangat dengan penuh pengorbanan baik secara moril maupun materil dan selalu mendoakan peneliti untuk dapat mewujudkan cita-cita hingga menjadi seorang sarjana. Sungguh mulia pengorbanan kedua orang tua. Dengan penuh kesabaran, ketabahan, kasih sayang, do'a serta dukungan untuk keberhasilan peneliti hingga saat ini, untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua peneliti yang sangat disayangi.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan nasehat pada penulis dalam penyusunan penelitian ini.
4. Bapak Dr. Jhon Afrizal, SH.i, MA selaku sekretaris Jurusan Administrasi Negara
5. Bapak Afrinaldy Rustam, S.IP, M,Si selaku dosen pembimbing akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dan untuk semua teman-teman yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan semangat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapatkan imbalan dari ALLAH SWT. Penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat. *Amin amin yarobal alamin.*

Pekanbaru, 20 Februari 2020

Penulis

MESI INDRI YANTI
NIM:11675200845

UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PROGRAM *JOB FAIR* 2019 OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

MESI INDRI YANTI
NIM: 11675200845

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penyelenggaraan program Job Fair 2019 dan mengetahui upaya meningkatkan efektivitas penyelenggaraan program Job Fair 2019. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan penjelasan kualitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penelitian ini menggunakan teori efektivitas dari Dharma dengan indikator kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu, serta menggunakan 7 sub indikator yang memperlihatkan bahwa tenaga kerja yang terserap dari program Job Fair 2019 sebesar 7,62 % sehingga termasuk kedalam kategori tidak efektif dan faktor yang mempengaruhi efektivitas program Job Fair ada 3 yaitu 1) Sedikitnya jumlah perusahaan dan lowongan sehingga tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja 2) Terbatasnya jumlah anggaran yang tersedia sehingga tidak maksimalnya kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan pendataan lowongan perusahaan, memfasilitasi peserta dan promosi program Job Fair 3) Kompetensi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga banyak pencari kerja yang tidak diterima di perusahaan. Sedangkan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas program Job Fair yaitu meningkatkan koordinasi dengan perusahaan dan meningkatkan promosi program Job Fair, untuk pencari kerja agar dapat meningkatkan kompetensi dan menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Kata Kunci: Efektivitas, Tenaga Kerja, Job Fair

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

EFFECTIVENESS OF THE JOB FAIR 2019 PROGRAM IMPLEMENTATION BY LABOR AND TRANSMIGRATION DEPARTMENT OF RIAU PROVINCE

MESI INDRI YANTI
NIM: 11675200845

This study aims to determine the effectiveness of the implementation of the 2019 Job Fair program and determine efforts to improve the effectiveness of the 2019 Job Fair program implementation. This research is descriptive with qualitative explanations. Data collection techniques obtained through interviews, observation, and documentation. Data analysis is carried out through the process of data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification. This study uses the effectiveness theory from the Dharma with indicators of quantity, quality, and timeliness, and uses 7 sub-indicators that show that the workforce absorbed from the 2019 Job Fair program is 7, 62% so that it falls into the category of ineffectiveness and the factors that influence the effectiveness of the Job Fair program are 3, namely 1) The small number of companies and vacancies that are not proportional to the number of job seekers 2) The limited amount of available budget so that the performance of the Department of Manpower and Transmigration's employees is not optimal. in collecting company vacancies, facilitating participants and promoting job fair programs While the efforts made to increase the effectiveness of the Job Fair program are to improve coordination with companies and increase the promotion of the Job Fair program,

Keywords: Effectiveness, Labor, Job Fair

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan masalah	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Penelitian	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Efektivitas	11
2.2 Ukuran Efektivitas	12
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.4 Rekrutmen	18
2.5 Seleksi.....	19
2.6 Kompetensi	23
2.7 Tenaga Kerja.....	24
2.8 Klasifikasi Tenaga Kerja	25
2.9 Pengangguran	27
2.10 <i>Job Fair</i>	31
2.11 Penelitian Terdahulu.....	35
2.12 Pandangan Islam.....	37
2.13 Definisi Konsep	40
2.14 Indikator Penelitian.....	42
2.15 Kerangka Berpikir	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Lokasi Penelitian	44
3.2 Jenis Penelitian	44
3.3 Jenis dan Sumber Data	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Informan Penelitian	47
3.6 Teknik Analisis.....	49
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	51
4.1 Sejarah singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	51
4.2 Visi dan Misi	52
4.3 Uraian Tugas.....	53
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	82
5.1 Efektivitas penyelenggaraan program Job Fair 2019	82
5.1.1 Kuantitas	85
5.1.2 Kualitas	96
5.1.3 Ketepatan Waktu	106
5.2 Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Program <i>Job</i> <i>Fair</i>	111
BAB VI PENUTUP	115
6.1 Kesimpulan.....	115
6.2 Saran	117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Angka Pengangguran di Provinsi Riau	2
Tabel 1.2	Jumlah Angka pencari kerja yang Terdaftar di provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan	3
Tabel 1.3	Jumlah Perusahaan Ikut Serta dalam Program <i>Job Fair</i>	5
Tabel 1.4	Jumlah Pencari Kerja yang diterima dalam Program <i>Job Fair 2019</i>	6
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	35
Tabel 2.2	Indikator Penelitian.....	42
Tabel 3.1	Key Informan.....	48
Tabel 3.2	Informan.....	48
Tabel 5.1	Rasio Efektivitas	83
Tabel 5.2	Daftar Perusahaan, Lowongan dan Jenis Jabatan pada Program <i>Job Fair 2019</i>	86
Tabel 5.3	Jumlah Perusahaan dan Pencari Kerja pada Program <i>Job Fair 2019</i>	91
Tabel 5.4	Jenis Usaha Perusahaan pada Program <i>Job Fair 2019</i>	97
Tabel 5.5	Jenis Kompetensi yang dibutuhkan Perusahaan dan Kompetensi Pencari Kerja	101
Tabel 5.6	Hasil Evaluasi Program <i>Job Fair 2019</i>	110
Tabel 5.7	Indikator Penilaian Peneliti.....	112

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2020	57
Gambar 5.1 Partisipasi Pencari Kerja	91
Gambar 5.2 Realisasi Keuangan Program Job Fair 2019	95
Gambar 5.3 Realisasi Keuangan Program Job fair 2017	96
Gambar 5.4 Promosi Program Job Fair 2017 dan 2019	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan pembangunan nasional, sumber daya manusia (SDM) mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai perilaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Hal ini sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak.

Pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

(Sumber: Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan adanya pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sehingga dapat mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Namun upaya pencapaian tujuan tersebut tidaklah mudah, karena masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah pengangguran yang besar dan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan dan seleksi karyawan yang dilakukan perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan untuk mendapat pekerjaan semakin sulit. Berikut data angka pengangguran di Provinsi Riau:

Tabel 1.1 Angka Pengangguran di Provinsi Riau

Tahun	Penduduk	Penduduk Usia Kerja	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)
2016	5.936.364	4.509.908	2.978.238	2.765.946	222.006	7,43
2017	6.013.647	4.634.041	2.965.585	2.781.021	184.564	6,22
2018	6.814.909	4.765.436	3.108.398	2.915.597	192.801	6,20

(Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2019)

Dapat dilihat dari tabel 1.1 jumlah penduduk di Provinsi Riau terus mengalami peningkatan sehingga jumlah angkatan kerja juga mengalami peningkatan. Jumlah penduduk yang besar ini merupakan potensi bagi pembangunan nasional jika secara kualitas mempunyai kemampuan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak mengutipkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggerakkan roda perekonomian nasional. Namun disisi lain berarti semakin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan yang akan menimbulkan masalah ketenagakerjaan khususnya masalah penyediaan lapangan kerja yang memadai.

Upaya penyaluran pencari kerja dalam rangka memenuhi pasar kerja tidak lepas dari peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku lembaga yang menangani masalah ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itulah, tepat kiranya apabila Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai lembaga pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan harus turut berupaya dalam menentukan dan menerapkan strategi mengatasi masalah pengangguran ini.

Salah satu permasalahan pada saat ini yaitu banyak masyarakat yang telah menempuh pendidikan yang tinggi hingga sarjana masih tetap mengalami kesulitan untuk memperoleh pekerjaan, apalagi orang-orang yang hanya berpendidikan rendah atau bahkan tidak pernah menempuh pendidikan sama sekali. Untuk penjelasan lebih jelas mengenai jumlah angka pencari kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Angka Pencari Kerja Yang Terdaftar Pada Provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jumlah Angka Pencari Kerja/ Pengangguran								
Jenjang Pendidikan	2015		2016		2017		2018	
	L	P	L	P	L	P	L	P
SD	287	12	132	8	952	81	151	9
SMP	278	19	170	28	836	202	298	149
SMA	11.616	3.293	6.553	2.248	4.275	3.652	7.224	4.312
D1/ D2	54	38	41	30	50	57	35	64
D3	753	856	405	818	450	550	464	3.755
D4	18	26	10	28	25	35	17	25
S1	3.330	3.373	2.719	2.913	6.320	5.440	2.891	3.879
S2	36	26	22	29	30	50	55	72
Total	21.015		16.172		23.105		23.400	

(Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2019)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dapat dilihat dari tabel 1.2 jumlah angka pencari kerja terbanyak pada tingkat pendidikan SMA keatas, fakta diatas merupakan sebuah realita dari kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dimana seseorang yang berpendidikan tinggi tidak ada jaminan untuk mudah memperoleh pekerjaan. Hal ini mungkin terjadi karena tenaga kerja yang tersedia tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan pasar kerja. Terlebih lagi jumlah angkatan kerja yang masuk kepasar kerja tiap tahunnya masih sangat besar dan sebagian besar pencari kerja tersebut belum ditempatkan sehingga jumlah pengangguran tidak berkurang.

Program peningkatan kesempatan kerja merupakan salah satu program yang diharapkan pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran karena sasaran dari program ini adalah tersedianya fasilitas dan informasi tenaga kerja. Maksud dari tersedianya fasilitas yaitu pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan pelatihan, informasi dan penyuluhan bagi masyarakat, sedangkan informasi tenaga kerja yaitu pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan informasi tentang lowongan pekerjaan yang ada di Provinsi Riau bagi masyarakat pengangguran.

Sejalan dengan hal diatas, untuk mengembangkan penyediaan fasilitas dan informasi pasar kerja secara teratur dan terstruktur serta dalam upaya penyaluran tenaga kerja yang diarahkan untuk menyerap tenaga kerja maka pemerintah provinsi Riau melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengadakan kegiatan berupa bursa kerja (*Job Fair*) untuk memberikan informasi kepada pencari kerja, sehingga mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau Pasal 1 ayat (15) menyebutkan bahwa “Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan antar kerja”. Berdasarkan peraturan tersebut dengan adanya *Job Fair*, penyampaian informasi mengenai kesempatan kerja semakin mudah diperoleh dan semakin memudahkan pencari kerja untuk mengirimkan lamaran pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau juga melakukan kegiatan promosi dalam pelaksanaan kegiatan *Job Fair*. Kegiatan promosi dalam pelaksanaan kegiatan *Job Fair* bertujuan agar kegiatan *Job Fair* dapat diketahui oleh berbagai lapisan masyarakat, sehingga banyaknya angkatan kerja yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan *Job fair*. Tujuan *Job Fair* tentu saja untuk menyerap tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran. Manfaat untuk perusahaan antara lain mereka dapat menemukan banyak kandidat atau calon karyawan untuk perusahaan mereka. Sedangkan manfaat *Job Fair* untuk para pencari kerja merupakan tempat menemukan berbagai pekerjaan yang cukup potensial. Dimana mereka bisa memasukkan lamaran langsung ke bagian rekrutmen masing-masing perusahaan. Pada tahun 2019 kegiatan *Job Fair* dilaksanakan pada tanggal 24 s/d 26 April 2019 di Hotel Mutiara Merdeka. Berikut tabel penyelenggaraan *Job Fair* selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.3 Jumlah Perusahaan Ikut Serta Dalam Program *Job Fair*

Tahun	Jumlah				
	Pencari kerja	Perusahaan	Lowongan	Jabatan	Pencaker diterima
2016	6461	53	2713	200	254
2017	7200	50	1826	125	390
2019	3317	42	1469	180	91

(sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2019)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat Program *Job Fair* selalu mendapat antusias yang tinggi dari masyarakat Provinsi Riau, hal ini tidak sebanding dengan jumlah lowongan yang tersedia. Pada tahun 2017 terjadi penurunan tingkat partisipasi perusahaan yang mengikuti *Job Fair* dibandingkan tahun 2016 yaitu 50 perusahaan, dan begitu juga pada tahun 2019 hanya 42 perusahaan. Pada tahun 2019 jumlah tenaga kerja yang terserap atau diterima pada program *Job Fair* mengalami penurunan yang signifikan dibandingkan pada tahun sebelumnya. Sehingga kegiatan ini kurang mampu menyerap pengangguran yang ada di Provinsi Riau. Berikut data pencari kerja yang diterima dalam program *Job Fair* 2019:

Tabel 1.4 Pencari Kerja Yang Diterima Dalam Program *Job Fair* 2019

No	Nama Perusahaan	Jumlah		
		Lowongan	Pencari Kerja	Diterima
1	Grand Central Hotel Pekanbaru	2	15	-
2	Novotel Hotel	8	8	-
3	PT. Asia Sawit Makmur Jaya	5	21	-
4	Kanwil BRI Pekanbaru	-	331	9
5	PT. Panin Pekanbaru	10	616	-
6	Rumah Sakit Andini	31	23	-
7	PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	138	98	-
8	Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani	15	12	-
9	PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk	15	144	4
10	First Resources Group	70	36	-
11	PT. SOS Indonesia	20	517	24
12	PT. Inti Indosawit Subur	80	45	-
13	PT. Riau Media Grafika (Tribun Pekanbaru)	36	16	-
14	Bank Danamon	10	407	4
15	RSIA Eria Bunda Pekanbaru	6	23	-
16	PT. Jaya Nika Permata Group (Vanhollano)	83	41	-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Perusahaan	Jumlah		
		Lowongan	Pencari Kerja	Diterima
17	PT. Peputra Group	10	35	-
18	PT. Indomarco Prismatama (Indomaret)	237	237	-
19	PT. BFI Finance Indonesia, Tbk	14	14	-
20	PT. Riau Jaya Cemerlang	3	3	-
21	PT. Riau Andalan Pulp & Paper	80	80	-
22	PT. Matahari Departement Store, Tbk	50	112	22
23	PT. Riau Sakti United Plantatins	24	13	-
24	PT. Pulau Sambu	42	45	-
25	PT. Mutiara Merdeka Hotel	12	28	-
26	PT. Pratama Indonesia Sejahtera	10	23	-
27	Pangeran Hotel Pekanbaru	3	17	-
28	PT. Anugrah Karya Aslindo	41	11	-
29	PT. SMS Finance	12	89	3
30	SMK Dirgantara Riau	31	0	-
31	PT. Tri Bakti Sarimas	200	15	-
32	Bank Riau	10	87	-
33	PT. Victory International Futures	15	55	22
34	Rumah Sakit Eka Hospital	-	13	-
35	Rumah Sakit Santa Maria	11	12	-
36	PT. Cafella Dinamik Nusantara, Tbk	9	13	-
37	SMK Perbankan	8	5	-
38	STIKES Al-Insyirah	7	3	-
39	Pt. Asuransi Jiwasraya	100	11	-
40	Yayasan Dharma Loka	8	6	-
41	PT. Agung Automall	10	32	-
42	Mr. Creampuff/Boboutea	5	90	3
Jumlah		1469	3317	91

(sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2019)

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat ada beberapa perusahaan yang banyak diminati para pencari kerja yaitu perusahaan dalam bidang perbankan, bidang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

industri dan bidang fasilitas. Perusahaan-perusahaan tersebut sangat banyak diminati para pencari kerja dibandingkan perusahaan yang lainnya. Berdasarkan tabel tersebut terlihat banyaknya perusahaan yang tidak mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan banyaknya tenaga kerja yang tidak diterima oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PROGRAM *JOB FAIR* 2019 OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana efektivitas penyelenggaraan program *Job Fair* 2019 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?
2. Apa upaya meningkatkan efektivitas penyelenggaraan program *Job Fair* 2019 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui efektivitas program *Job Fair* 2019 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui upaya meningkatkan efektivitas penyelenggaraan program *Job Fair* 2019 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti sendiri untuk menambah wawasan yang lebih luas mengenai efektivitas penyelenggaraan program *Job Fair* 2019 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
2. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan program *Job Fair*
3. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi civitas akademika.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan penulis membatasi permasalahan penelitian ini hanya pada efektivitas penyelenggaraan program *Job Fair* 2019 dan upaya meningkatkan efektivitas penyelenggaraan program *Job Fair* 2019

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan, sistematika dalam penelitian ini adalah:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini akan menjelaskan berbagai macam teori yang mendasari penelitian. Bab ini berisi definisi konsep, teori-teori, referensi yang bersumber dari buku, review, jurnal, publikasi yang relevan dengan masalah yang diteliti dan kajian terdahulu, serta pandangan islam terhadap masalah penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisikan sejarah objek penelitian, aktivitas objek penelitian, dan struktur organisasi objek penelitian yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan terhadap hasil penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil penelitian serta saran-saran yang diperlukan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Efektivitas

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kata efektif berarti dapat membuahkan hasil, mulai berlaku, ada pengaruh/akibat/efeknya. Efektivitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan. Sedangkan menurut Mahmudi dalam bukunya *Manajemen kinerja sektor public* (2005:92) mengatakan efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, maka semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan.

Menurut Yamit dalam bukunya *Manajemen produksi dan operasi* (2003:14), efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh tujuan tercapai, baik secara kualitas maupun waktu, orientasinya pada keluaran yang dihasilkan.

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja* (2005:59) mengatakan efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa efektivitas adalah sebagai tindakan dan kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan berguna untuk melihat perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh suatu organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Ukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (output) barang dan jasa.

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Menurut Duncan dalam Stress (1986:53) menyebutkan ukuran efektivitas sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan,

Pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian yang dipandang sebagai sebuah proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Integrasi

Integrasi adalah pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsesnsus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi berkaitan dengan proses sosialisasi

3. Adaptasi

Adaptasi adalah proses penyesuaian diri yang dilakukan untuk menyelaraskan suatu individu terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

Kemudian Dharma (2004:355) mengatakan efektivitas merupakan banyaknya cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan, kesalahan, dan sebagainya tetapi hampir semua cara pengukuran itu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai.

Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan (baik tidaknya).

Pengukuran kualitas keluaran mencerminkan “Tingkat Kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang ditetapkan.

Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari penyelesaian suatu kegiatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Donni Juni Priansa dan Agus Garnida (2019:13) yang mengutip pendapat Richard M Steers dalam bukunya Manajemen Perkantoran, ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu:

1. Karakteristik organisasi

Hubungan yang sifatnya relative tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relative tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik lingkungan

Meliputi dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan eksternal yaitu lingkungan yang berada diluar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan internal yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

3. Karakteristik pekerja

Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Didalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

4. Karakteristik manajemen

Merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktik manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Dari sejumlah definisi-definisi pengukuran efektivitas yang telah dikemukakan diatas, perlu peneliti tegaskan bahwa dalam rencana penelitian ini digunakan teori pengukuran efektivitas sebagaimana dikemukakan oleh Dharma (2004:355), karena:

1. Untuk menilai efektivitas sebuah program harus dilihat dari jumlah yang dihasilkan dari program tersebut
2. Untuk menilai efektivitas sebuah program dapat dilihat dari kualitas atau mutu yang dihasilkan program tersebut, sehingga sebuah program dapat dinilai efektif apabila mampu menghasilkan mutu yang lebih baik

3. Serta untuk menilai efektivitas sebuah program harus dilihat dari ketepatan waktu, yang mana sebuah program mampu menggunakan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menggunakan teori efektivitas dari Dharma (2004:355), yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

Sedarmayanti (2009:4) dalam buku *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen. Sedangkan menurut Ike Kusdyah, (2008:1), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu dan manusia melalui organisasi.

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008:128) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013:4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan kebijakan yang di dalamnya terkandung fungsi– fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:14):

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.4 Rekrutmen

Menurut Fahmi (2014:158) Rekrutmen (*recruitment*) adalah proses pencarian calon karyawan atau pelamar, yang dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir jika lamaran-lamaran atau aplikasi tersebut diterima oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Bernadin dan Russel (2003:134), rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.

Pengertian Rekrutmen adalah proses penarikan atau pencarian calon pelamar yang melamar di suatu perusahaan, dan proses penarikan tersebut dimulai ketika pencarian calon pelamar dan berakhir ketika lamaran tersebut sudah diberikan kepada perusahaan.

Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Untuk itu

sejumlah informasi penting, persyaratan perlu ketahui dan dipenuhi oleh calon karyawan.

Menurut Hariandja (2002:109) Secara umum, metode rekrutmen meliputi metode terbuka dan metode tertutup.

a. Metode Terbuka

Organisasi mengumumkan jabatan yang kosong pada papan pengumuman, pengumuman lisan, atau media lain sehingga memberikan kesempatan pada semua pegawai untuk mengajukan lamaran secara formal. Dengan cara ini akan mendapatkan beberapa keuntungan yaitu memberikan kesempatan yang sama bagi semua pegawai yang memenuhi syarat untuk menjadi calon. Tapi kelemahannya mungkin memakan waktu yang lebih lama.

b. Metode Tertutup

Pegawai tidak mengetahui jabatan yang kosong dengan jelas, sehingga pegawai yang memiliki persyaratan tidak memiliki kesempatan untuk melamar secara formal. Kelemahan dari sistem ini yaitu munculnya aspek-aspek nepotisme, kelebihanannya yaitu lebih cepat.

2.5 Seleksi

Menurut Rivai (2009: 159) Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan

pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan di perusahaan.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiry (2010:162) tahapan seleksi meliputi :

a. Seleksi Persyaratan Administratif

Tahap pertama yang harus ditempuh bagian seleksi adalah mengadakan pemeriksaan persyaratan administratif yang harus dipenuhi para pelamar untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan tersebut. Seleksi administratif meliputi pengisian formulir yang disediakan perusahaan, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial jika dipandang perlu. Formulir tersebut biasanya memuat keterangan dan data pribadi mengenai hal-hal sebagai berikut :

- 1) Mengenai pribadi, misalnya nama lengkap dan tempat tinggal.
- 2) Keterangan perorangan yaitu umur, status perkawinan, tanggungan, jumlah saudara, tempat, dan alamat orang tua.
- 3) Keterangan fisik yaitu tinggi badan, berat badan, kesehatan, dan ciri khusus lainnya.
- 4) Pendidikan: Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma, Sarjana, Pascasarjana, dan sebagainya.
- 5) Keterangan lain : hobi, presentasi lain, dan sebagainya.

Persyaratan sebagai lampiran biasanya bergantung padapermintaan perusahaan bersangkutan yang harus dipenuhi para pelamar. Biasanya syarat yang harus dipenuhi para pelamar yang merupakan lampiran surat lamaran, antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Fotocopy ijazah serta sertifikat pelatihan/kursus yang telah dimiliki.
- 2) Daftar riwayat hidup.
- 3) Surat keterangan sehat dari dokter.
- 4) Kartu tanda bukti mencatatkan diri dari Departemen / Dinas Tenaga Kerja setempat.
- 5) Surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian.
- 6) Pas Foto sesuai dengan permintaan.
- 7) Fotocopy kartu tanda penduduk.
- 8) Surat keterangan pengalaman kerja.

b. Seleksi Pengetahuan Umum

Seleksi pengetahuan umum biasanya dilakukan secara tertulis mengingat yang diberikan cukup banyak dan memerlukan pemikiran yang tak sembarang. Pengetahuan umum meliputi:

- 1) Pengetahuan umum yang berhubungan dengan ruang lingkup perusahaan, menurut pandangan praktis maupun teoretis.
- 2) Pengetahuan umum yang berhubungan dengan sistem ketatanegaraan Indonesia termasuk kebijakan-kebijakan pemerintah mengenai perusahaan yang relevan dengan usahanya.

c. Seleksi Psikologi

Seleksi ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri serta kesanggupan calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam memangku pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Secara garis besarnya, seleksi

psikologi dapat digolongkan menjadi 5 (lima) macam, yaitu tes hasil kerja, tes bakat, tes kecerdasan, tes minat, dan tes kepribadian.

d. Seleksi Wawancara

Wawancara adalah suatu pertemuan antara individu yang berhadapan satu dengan lainnya. Wawancara mempunyai tujuan yang khusus. Berdasarkan pengertian diatas maka suatu wawancara baru terjadi apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut.

- 1) Mengharuskan adanya pertemuan pribadi (harus bisa saling melihat, saling mendengar suara masing-masing, saling memahami bahasa yang dipergunakan)
- 2) Mengandung suatu sifat formal (pertemuan tersebut diadakan dengan suatu tujuan tertentu)

Meskipun teknik wawancara sebagai cara tes yang paling banyak dipakai sebagai alat seleksi, tetapi justru yang paling banyak mendapat kritik karena sangat rendah reliabilitas dan validitas. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang terjadi selama proses wawancara, baik dari sikap pewawancara, jenis-jenis pertanyaan yang menyulitkan, maupun karena kondisi para pelamar yang berbeda-beda. Untuk mengatasi ketidakpastian ini maka digunakanlah perbaikan wawancara dalam bentuk wawancara yang terstruktur yang disebarkan secara langsung pada analisis pekerjaan.

Dalam melakukan wawancara perlu memahami sifat-sifat manusia karena dengan mengetahui sifat calon yang akan diterima sebagai karyawan kita memudahkan untuk mengetahui orang tersebut cocok untuk ditempatkan pada

posisi yang kita butuhkan atau tidak, di samping itu pertimbangan-pertimbangan yang kita peroleh dari tes-tes lain yang kita laksanakan.

2.6 Kompetensi

Kompetensi merupakan pola pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain dapat diukur sesuai dengan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik (Jackson et. al, 2010:205). Menurut Hutapea dan Thoha (2008:5) kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan atau kemampuan dari setiap individu yang diperagakan disebut sebagai kompetensi.

Selanjutnya menurut Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer. Disamping pengetahuan dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.

Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sikap mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap cenderung lebih nyata dan relative berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia.

2.7 Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan menurut MT Ritonga dan Yoga Firdaus (2007:2) tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.

Menurut Mulyadi Subri (2003:59) Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15–64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut Oemar Hamalik (2000:7) mengemukakan bahwa tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berpribadian dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembagian, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.

Dari pengertian tenaga kerja yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna untuk menghasilkan barang dan jasa untuk kepentingan sendiri maupun masyarakat luas.

2.8 Klasifikasi Tenaga Kerja

Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Angkatan Kerja

Menurut Basir Barthos (1999:17) angkatan kerja adalah penduduk berumur 10 tahun ke atas yang bekerja, sementara tidak bekerja dan sedang mencari kerja. Sedangkan menurut Mulyadi Subri (2003:60) mengungkapkan bahwa angkatan kerja (*Labour force*) adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif barang dan jasa.

Menurut Suroto (1992:28) angkatan kerja adalah sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan, dan tidak mempunyai pekerjaan, tapi secara aktif atau pasif mencari pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkata kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat didalam kegiatan produktif yaitu yang memproduksi barang dan jasa. Jadi yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja yaitu bagian dari tenaga kerja yang tidak mampu mencari pekerjaan.

Menurut Simanjuntak (1995:6) yang termasuk golongan bukan angkatan kerja yaitu:

1. Golongan yang masih bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah atau menuntut ilmu di sekolah
2. Golongan yang mengurus rumah tangga yaitu mereka yang kegiatannya hanya mengurus rumah tangga atau membantu mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah
3. Golongan lain-lain, yang digolongkan disini adalah :
 - a. penerima pendapatan yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh pendapatan, seperti dari bunga simpanan, hasil serta sewa atas milik
 - b. mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia, cacat, dalam penjara atau sakit kronis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Pengangguran

Menurut Sukirno (2004:13) pengangguran adalah seseorang yang digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah tertentu, tetapi belum memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Pengangguran menurut Tjiptoherijanto (1998:41) yaitu mereka yang tidak bekerja, yang aktif mencari pekerjaan, dan bersedia untuk bekerja diantara suatu kisaran umur khusus selama satu periode tertentu.

Sedangkan tingkat pengangguran menurut Subri (2003:58) adalah angka yang menunjukkan beberapa dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan Pengangguran adalah orang yang mampu bekerja, tidak mempunyai pekerjaan, dan ingin bekerja atau baik secara aktif, maupun pasif mencari pekerjaan.

Menurut Simanjuntak (1998:14) berdasarkan pada sebab terjadinya, pengangguran dapat digolongkan kepada tiga jenis pengangguran, yaitu:

- a. Pengangguran Friksional, yaitu pengangguran yang terjadi karena:
 - 1) Kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan yang ada.
 - 2) Kurangnya mobilitas pencari kerja dimana lowongan kerja justru terdapat bukan berada disekitar tempat tinggal si pencari kerja.
 - 3) Pencari kerja tidak mengetahui dimana ada lowongan pekerjaan dan demikian juga pengusaha tidak mengetahui dimana terjadinya tenaga-tenaga kerja yang sesuai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pengangguran Struktural yaitu pengangguran yang terjadi karna perubahan dalam struktur atau komposisi dalam perekonomian dan akibat penggunaan alat-alat teknologi maju.
- c. Pengangguran Musiman yaitu pengangguran yang terjadi akibat pergantian musim.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ishaq (2002:45) pengangguran timbul disebabkan oleh:

- a. Ketidakseimbangan pertumbuhan penduduk dengan pertumbuhan lapangan kerja. Hal ini akan semakin luas dan kompleks bila timbul situasi population explosion (peledakan penduduk).
- b. Adanya kecendrungan tekanan kebijaksanaan terhadap penerapan industrialisasi.

Sedangkan menurut Sukirno (2008:8-9) dalam suatu perekonomian modern, pengangguran dapat dibedakan dalam tiga bentuk, yaitu:

- a. Pengangguran Normal yaitu pengangguran yang disebabkan oleh keinginan para pekerja-pekerja untuk mencari kerja yang lebih baik atau yang lebih sesuai untuk mereka.
- b. Pengangguran Struktural yaitu pengangguran yang disebabkan oleh penggunaan teknologianggih dalam pembangunan ekonomi.
- c. Pengangguran Konjungtur yaitu pengangguran yang disebabkan oleh kemerosotan kegiatan ekonomi yang biasanya berlaku sebagai akibat kemerosotan dalam pengeluaran atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh perekonomian tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya Sukirno (2004:330), berdasarkan pada ciri-cirinya pengangguran dapat dibedakan menjadi:

- a. Pengangguran terbuka yaitu pengangguran yang terjadi akibat penambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari penambahan tenaga kerja.
- b. Pengangguran tersembunyi yaitu pengangguran yang terjadi apabila dalam suatu kegiatan perekonomian jumlah tenaga sangat berlebihan.
- c. Pengangguran bermusim yaitu pengangguran yang terjadi pada waktu-waktu tertentu di dalam satu setahun.
- d. Setengah menganggur yaitu pengangguran yang terjadi akibat kelebihan penduduk di sektor pertanian yang disertai oleh pertumbuhan penduduknya yang cepat dari tahun ketahun telah menimbulkan percepatan dalam proses perpindahan penduduk dari desa ke kota yang bertujuan mencari pekerjaan di kota, sehingga banyak yang bekerja rendah dari yang normal.

Mulyadi (2003:59), beberapa pengertian yang berhubungan dengan pengangguran, yaitu:

- a. Tingkat pengangguran (*Unemployment Rate*) adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- b. Pengangguran terbuka (*Open Unemployment*) adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Setengah menganggur (*Unemployment*) adalah perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan secara normal mampu dan ingin dikerjakannya.
- d. Setengah menganggur yang kentara (*Visible Unemployment*) adalah jika seseorang bekerja tetap diluar keinginannya sendiri, atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek dari biasanya.
- e. Setengah menganggur yang tidak kentara (*Invisible Unemployment*) adalah jika seseorang bekerja secara penuh (*ful time*) tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi, karna pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.
- f. Pengangguran tidak kentara (*Disguised Unemployment*) adalah dalam angkatan kerja mereka dimasukkan dalam kegiatan bekerja, tetapi sebetulnya mereka adalah penganggur jika dilihat dari segi produktifitasnya.
- g. Pengangguran Friksional adalah pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, dan akibatnya harus mempunyai tenggang waktu yang berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain tersebut.
- h. Pengangguran Struktural adalah pengangguran yang disebabkan oleh ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja, sehubungan dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasinya, dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Job Fair

Job Fair sering juga disebut bursa kerja adalah sebuah acara atau event yang diselenggarakan khusus ditujukan untuk para pencari kerja. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau Pasal 1 ayat (15) menyebutkan bahwa “Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan antar kerja”. Selain itu *Job Fair* dapat diartikan sebagai seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja atau seluruh permintaan dan penawaran dalam masyarakat dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya transaksi produktif diantara orang yang menjual tenaganya dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga tersebut.

Sebagai landasan hukum pelaksanaan layanan informasi pasar kerja (*Job Fair*) ini adalah:

1. Undang-Undang No.4 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam rangka perluasan kesempatan kerja.
2. Keputusan Presiden No.4 Tahun 1980 Tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga kerja
4. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor : 11/MEN/X/2015 Tentang Pelaksanaan Pameran Kesempatan Kerja/*Job Fair* Dilarang Dipungut Biaya
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 39 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Dokumen Pelaksanaan anggaran satuan kerja perangkat daerah (DPA-SKPD) Nomor 1.14.1.14.01.16.19.5.2 Kegiatan Pameran Bursa Kerja (*Job Fair*) Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Perluasan Kerja Tahun 2019 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Adapun informasi yang dimuat dalam *Job Fair* tersebut adalah informasi lowongan pekerjaan yang disertai dengan informasi persyaratan/kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi pencari kerja. Disamping itu memuat informasi mengenai profil perusahaan pemberi kerja (jenis kegiatan dan jenis perusahaan).

Tujuan dari pelaksanaan *Job Fair* tersebut adalah memberikan informasi kepada pencari kerja baik itu pengangguran, setengah pengangguran, maupun yang sudah bekerja mengenai lowongan yang tersedia. Sasaran dari *Job Fair* ini adalah:

1. Yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan keterampilan yang dimilikinya.
2. Membantu perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan penempatan tenaga kerja
4. Menjadi ajang pameran bagi perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan manfaat adanya *Job Fair* ini adalah:

- a. Bagi pencari kerja
 - 1) Pencari kerja mempunyai banyak kesempatan dan pilihan untuk mengukur kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki, apakah sudah sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan
 - 2) Pencari kerja dapat menghemat biaya dan waktu dalam proses mencari kerja
 - 3) Pelamar dapat berinteraksi langsung dengan perusahaan yang diinginkan
- b. Bagi perusahaan
 - 1) Perekrutan tenaga kerja dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif
 - 2) Dapat digunakan sebagai ajang promosi dan menampilkan secara visual produk-produknya
- c. Bagi pemerintah
 - 1) Melakukan pendataan potensi jumlah kesempatan kerja yang tersedia dan gambaran profil nyata pencari kerja
 - 2) Sebagai masukan dalam menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan

Mekanisme Pelaksanaan Program *Job Fair*:

1. Pendataan Lowongan di Perusahaan

Petugas antar kerja atau pengantar kerja serta panitia penyelenggaraan menghubungi dan melakukan kunjungan ke perusahaan guna menginformasikan rencana pelaksanaan *Job Fair* sekaligus menghimpun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jumlah dan jenis lowongan pekerjaan yang tersedia. Mendaftarkan dan mengidentifikasi pengguna jasa tenaga kerja atau pemberi kerja yang akan mengikuti *Job Fair* serta jabatan-jabatan yang akan diinformasikan saat *Job Fair* menggunakan form isian permintaan.

2. Penentuan Tempat Dan Pengurusan Izin Pelaksanaan

Penentuan tempat pelaksanaan perlu dilakukan agar informasi pelaksanaan *Job Fair* dapat disebarluaskan kepada peserta *Job Fair* baik pencari kerja maupun pengguna jasa tenaga kerja atau pemberi kerja. Selain itu terkait dengan pengurusan izin keramaian dan pengamanan pelaksanaan dilakukan ke pihak kepolisian atau keamanan setempat termasuk Satuan Polisi Pamong Praja.

3. Pelaksanaan Kegiatan

Pameran bursa kerja (*Job Fair*) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan menjamin keamanan serta memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja yang dilaksanakan pada tanggal 24 s/d 26 April 2019

4. Promosi Media Cetak dan Elektronik

Promosi memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan *Job Fair* agar kegiatan *Job Fair* dapat diketahui oleh berbagai lapisan masyarakat, sehingga pelaksanaan kegiatan mencapai target, sasaran, dan tujuan. Promosi diupayakan secara maksimal sebelum dimulai pelaksanaan kegiatan dan dilakukan dimedia cetak, media elektronik maupun media-media publikasi lainnya, seperti:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Brosur, stiker dan internet
- Iklan editorial pada media cetak : Harian Pagi Tribun, Riau Pos
- Banner, hanging banner, spanduk dan umbul – umbul, leaflet serta poster
- Talkshow dan iklan pada station TV Riau
- Iklan dan wawancara dai Radio Aditya dan RRI Pekanbaru

2.11 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka berpikir penelitian. Selain itu, untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian yang ada, serta kajian yang dapat mengembangkan penelitian yang akan dilaksanakan.

Berikut ini akan dilampirkan beberapa penelitian terdahulu yang peneliti anggap relevan dengan penelitian ini.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Nila Sari, 2017	Koordinasi Pelaksanaan <i>Job Expo</i> Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	Hasil koordinasi pelaksanaan <i>job expo</i> belum terlaksana dengan baik karena masih rendahnya penyerapan penempatan tenaga kerja untuk itu Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru jangan hanya memfasilitasi tetapi perlu adanya kontrol antara Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan perusahaan.
2	Fajar Bahari, 2019	Manajemen Komunikasi Dinas Tenaga Kerja Dan	Manajemen komunikasi yang dilakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
		Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Pelaksanaan <i>Job Fair</i> Riau 2017	Disnakertrans Provinsi Riau mempunyai perencanaan yang terstruktur, akan tetapi masih kurang efektifnya sosialisasi dan komunikasi yang dilakukan antara pihak Disnakertrans Provinsi Riau dengan perusahaan dan pencari kerja karena terbatasnya anggaran yang diberikan kepada pemerintah melalui APBD membuat pihak Disnakertrans Provinsi Riau hanya melakukan koordinasi dengan beberapa media saja sehingga masih ada masyarakat yang belum mengetahui adanya pelaksanaan <i>Job Fair</i> 2017
	Devin Wida Arum Sari, 2015	Strategi dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran melalui <i>Job Fair</i> di Kabupaten Boyolali	Strategi dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran melalui <i>Job Fair</i> dilaksanakan melalui kegiatan yang bertajuk Boyolali Job Market Fair. Manajemen strategi Pelaksanaannya dilaksanakan dengan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kegiatan perencanaan dilakukan 4 bulan sebelum pelaksanaannya Boyolali JMF. Pelaksanaan Boyolali Job Market Fair dilakukan oleh panitia yang terdiri dari unsure Dinsosnakertrans dibantu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
			oleh konsultan dari Universitas Sebelas Maret Surakarta. Evaluasi penyelenggaraan Boyolali JMF dilakukan Dinsosnakertrans dengan pengecekan laporan yang masuk dari panita jmf dan meminta laporan dari perusahaan.

2.12 Pandangan Islam

Empat prinsip ketenagakerjaan dalam pandangan islam, yaitu:

1. Kemerdekaan manusia

Ajaran Islam yang dipresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial rasulullah shallahu alaihi wa sallam yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleren dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi dengan adanya praktik jual beli pekerja dan pengabaian hak – haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

2. Prinsip kemuliaan derajat manusia

Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan islam sangat mencintai umat muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam Q.S.Al Jumu'ah:10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهُ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Salah satu hadis yang populer untuk menegaskan hal ini adalah

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya: “Sebaik-baiknya manusia diantara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain“ (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni. Hadits ini dihasankan oleh al-Albani di dalam *Shahihul Jami’* no:3289).

Dari beberapa dalil tersebut, dapat dipahami bahwa islam sangat memuliakan nilai kemanusiaan setiap insan. Selain itu, tersirat dalam dalil dalil tersebut bahwa islam menganjurkan umat manusia agar menanggalkan segala bentuk stereotipe atas berbagai profesi atau pekerjaan manusia. Kecenderungan manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta meremehkan orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai dengan skenario dari Allah subhanahu wa ta’ala. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam islam.

3. Keadilan dan anti diskriminasi

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta dimasyarakat, begitu juga berlaku dengan memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua dibawah majikannya. Hal ini dilawan oleh islam karena ajaran islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau

pimpinannya. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele, islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja.

Misalnya dalam hal pemanggilan atau penyebutan, islam melarang manusia memanggil pekerjaanya dengan panggilan yang tidak baik atau merendahkan. Sebaliknya, islam menganjurkan pemanggilan kepada orang yang bekerja dengan kata-kata yang baik seperti “ wahai pemudaku “ untuk laki – laki atau “ wahai pemudiku “ untuk perempuan.

Dalam sejarahnya, Rasulullah shallahu ‘alaihi wa sallam pernah memiliki budak dan pembantu Rasulullah shallahu ‘alaihi wa sallam memperlakukan para budak dan pembantunya dengan adil dan penuh penghormatan. Beliau pernah mempunyai pembantu seorang yahudi yang melayani keperluan beliau, namun beliau tidak pernah memaksakan agama kepadanya. Istri beliau, Aisyah radhiyallahu anhu, juga memiliki pembantu yang bernama Barirah yang diperlakukan oleh Rasulullah shallahu ‘alaihi wa sallam dan istrinya dengan lemah lembut dan tanpa kekerasan.

4. Kelayakan upah pekerja

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, islam memberipedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi. Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadis nabi yang diriwayatkan Imam Al-

Baihaqi “berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”.

Seorang pekerja berhak menerima upah ketika sudah mengerjakan tugas– tugasnya, maka jika terjadi penunggakan gaji pekerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam islam. Selain ketepatan pengupahan, keadilan juga dilihat dari proposionalnya tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterimanya.

2.13 Definisi Konsep

Definisi konsep yaitu suatu definisi yang masih berupa konsep dan maknanya masih sangat abstrak walaupun secara instutif masih bisa dipahami maksudnya (Azwar, 2007:72). Maka definisi beberapa konsep yang dipakai dalam penelitian ini akan dikemukakan sebagai berikut:

1) Efektivitas

Efektivitas adalah sebagai tindakan dan kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan berguna untuk melihat perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh suatu organisasi.

2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau konsep yang di dalamnya terkandung fungsi–fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan atau pencarian calon pelamar yang melamar di suatu perusahaan, dan proses penarikan tersebut dimulai ketika pencarian calon pelamar dan berakhir ketika lamaran tersebut sudah diberikan kepada perusahaan.

4) Seleksi

Seleksi adalah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan di perusahaan.

5) Kompetensi

Kompetensi adalah pola pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain dapat diukur sesuai dengan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik

6) Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.

7) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang mampu dan bersedia untuk bekerja.

8) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat didalam kegiatan produktif yaitu yang memproduksi barang dan jasa.

9) Pengangguran

Pengangguran adalah orang yang mampu bekerja, tidak mempunyai pekerjaan, dan ingin bekerja atau baik secara aktif, maupun pasif mencari pekerjaan.

10) Job Fair

Job Fair adalah sebuah acara atau event yang diselenggarakan khusus ditujukan untuk para pencari kerja.

2.14 Indikator Penelitian

Adapun indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah berdasarkan Teori efektivitas menurut Dharma (2004:355):

Tabel 2.2 Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Faktor mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan program <i>Job Fair</i> 2019	1. Kuantitas	➤ Jumlah perusahaan dan lowongan pekerjaan ➤ Jumlah Anggaran
	2. Kualitas	➤ Jenis usaha ➤ Kompetensi pencari kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan ➤ Pengawasan terhadap rekrutmen illegal
	3. Ketepatan waktu	➤ Waktu pendaftaran lowongan pekerjaan ➤ Waktu seleksi pencari kerja

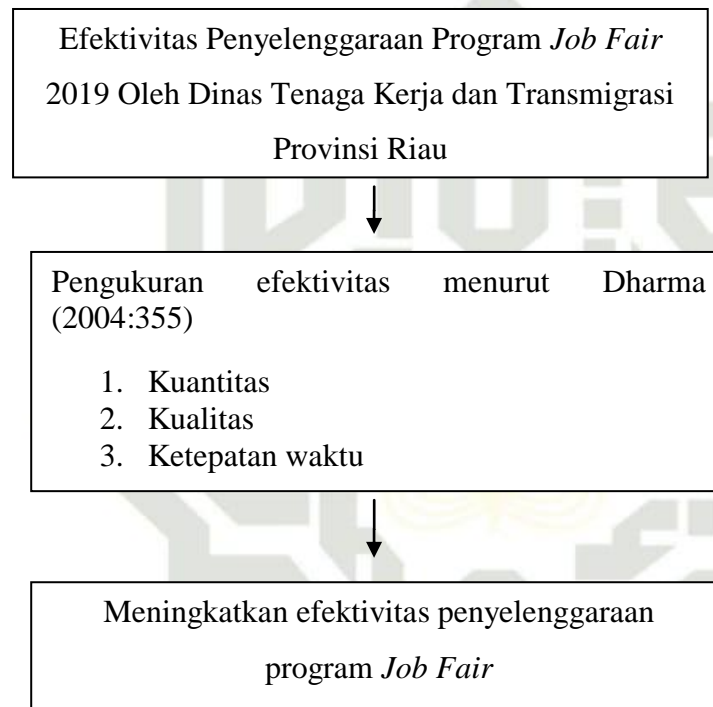
2.15 Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam Sugiono (2007:65) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran bertujuan untuk memberikan gambaran lebih jelas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentang variable penelitian dan indikator– indikator yang menentukannya. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1 Karangka Berpikir

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam memperoleh data yang berguna untuk menyusun penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang bertempat di Kota Pekanbaru Jl. Pepaya No. 57-59 Telp (0761) 26067 dan (0761) 33385 Email: disnakertrans@riau.go.id alasan pemilihan lokasi tersebut ialah:

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memegang peranan yang penting dalam perencanaan dan pelaksanaan program *Job Fair*
2. Adanya kemudahan dan ketersediaan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang dapat mendukung kelancaran penulisan.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan penjelasan Kualitatif. Marshal dalam Sarwono (2006:193) penelitian kualitatif didefinisikan sebagai suatu proses yang mencoba untuk memaparkan pemahaman yang lebih baik mengenai kompleksitas yang ada dalam interaksi manusia. Tipe penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara terperinci mengenai fenomena sosial tertentu disekitarnya. Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk dan angka-angka namun tertuang dalam bentuk kata-kata yang mendeskripsikan atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggambarkan suatu fenomena sosial yang diteliti, peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar data aslinya.

Hasil analisi data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif. Hakikat pemaparan data pada umumnya menjawab pertanyaan-pertanyaan mengapa dan bagaimana suatu fenomena terjadi. Untuk itu peneliti dituntut memahami dan menguasai bidang ilmu yang ditelitinya sehingga dapat memberikan justifikasi mengenai konsep dan makna yang terkandung dalam data.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data adalah gambaran mengenai keadaan atau persoalan yang berkaitan dengan tempat dan waktu yang merupakan dasar dari suatu pengambilan keputusan. Data berperan sebagai masukan yang akan diolah menjadi informasi yang jelas. Adapun jenis dan sumber data yang berguna untuk menyusun penelitian ini, adalah:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kegiatan yang dilakukan penelitian (lapangan) melalui proses wawancara (membuat daftar pertanyaan), dokumen, dan observasi yang terkait mengenai efektivitas penyelenggaraan *Job Fair* 2019.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari keterangan sumber– sumber lainnya yang dapat menunjang objek yang diteliti yaitu berupa:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Gambara umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
- b. Dokumen pribadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, referensi–referensi atau peraturan, literatur laporan, tulisan, table statistik, buku pedoman, dan lain–lain yang memiliki relevandengan fokus permasalahan penelitian

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti. Pengumpulam data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk memperoleh data yang akurat agar dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini, prosedur pengumpulan data secara umum dalam suatu penelitian adalah:

Dokumentasi

Dokumen yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian demi kesempurnaan dalam melakukan analisa. Bukti nyata yang digunakan adalah hasil laporan, struktur organisasi, dan lain-lain yang berhubungan dengan efektivitas penyelenggaraan *Job Fair* 2019.

Observasi

Observasi adalah metode yang digunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung (*direct observation*) dan sebagai peneliti yang menempatkan diri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai pengamat (*recognized outsider*) sehingga interaksi peneliti dengan subjek penelitian bersifat terbatas. Dengan melakukan observasi, peneliti mencatat apa saja yang dilihat dan mengamati dari dokumen tertulis untuk memberikan gambaran secara utuh tentang objek yang akan diteliti. Husaini Usman (2009:67)

Wawancara

Wawancara adalah dialog secara langsung untuk memperoleh informasi dari responden terpilih dalam menghimpun informasi yang relevan dengan penelitian yang akan diadakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan itu (informan penelitian).

3.5 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian (Moleong, 2000:97). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode sampling area yaitu merupakan salah satu teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Kemudian setelah ditentukan areanya, menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik penunjukan sampel dengan pertimbangan tertentu kepada orang-orang yang dianggap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat mewakili key informan dan informan. Dalam penelitian ini terdapat 2 informan yaitu:

- 1) Informan kunci (*key informan*)

Key informan adalah orang – orang yang sangat memahami permasalahan yang diteliti. Dengan daftar Key informan sebagai berikut:

Tabel. 3.1 Key Informan

No	Uraian	Jumlah
1.	Kepala Bidang Pelatihan Dan Penempatan Tenaga Kerja	1
2.	Kepala seksi informasi pasar kerja dan bursa kerja	1
3.	Kepala seksi penempatan dan perluasan kerja	1
Total		3

(sumber: Data olahan 2019)

- 2) Informan

Informan adalah orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti yaitu peserta program *Job Fair*, Perusahaan, serta Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan informan yaitu sebagai berikut:

Tabel. 3.2 Informan

No	Uraian	Jumlah
1.	Peserta program Job Fair 2019	4
2.	Pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja	4
3	Perusahaan, meliputi: PT. SMS Finance, Rsia Eria Bunda Pekanbaru, Bank Danamon	3
Total		11

(sumber: Data olahan 2019)

Berdasarkan tabel 3.2 penulis memilih 3 perusahaan yang akan peneliti jadikan sebagai informan, pertama PT. SMS Finance karena sedikitnya pencari kerja yang diterima, kedua RSIA Eria Bunda Pekanbaru karena rumah sakit ini sama sekali tidak mendapatkan tenaga kerja yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibutuhkan. Ketiga Bank Danamon karena tingginya partisipasi pencari kerja yang melamar namun jumlah yang diterima hanya sedikit, dan peneliti mewawancarai 2 pencari kerja yang diterima dan 2 pencari kerja yang tidak diterima.

3.6 Teknik Analisis

Analisis adalah suatu aktivitas yang memuat berbagai kegiatan seperti menjelaskan, membandingkan, memilih sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan berdasarkan kriteria tertentu yang kemudian dikaitkan dan mencari maknanya.

Sugiono (2012:89) mendefenisikan bahwa analisis data merupakan suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Sebagian data merupakan data kualitatif, maka penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data kualitatif, yang dimaksud untuk memperoleh gambaran secara khusus yang bersifat menyeluruh tentang apa yang tercakup dalam permasalahan yang dilakukan di lapangan saat pengumpulan data. Sedangkan teknik analisis data kualitatif dianggap relevan adalah dengan menggunakan model analisis interaktif, menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono (2012:91) ada 3 macam dalam analisis data kualitatif, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Reduksi Data

Yaitu bentuk analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan. Proses reduksi ini berlangsung terus sampai laporan akhir penelitian selesai disusun.

2. Penyajian data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat deskriptif. Informasi yang didapat di lapangan disajikan ke dalam teks dengan sebaik mungkin, tanpa adanya penambahan dari fakta yang ada. Hal tersebut bertujuan untuk menyajikan data yang telah direduksi dengan tepat dan benar keadaan yang sebenarnya di lapangan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti berusaha menyajikan data yang tepat dan akurat terkait efektivitas penyelenggaraan *Job Fair* 2019. Semua data mengacu pada informasi data yang diperoleh selama penelitian berlangsung di lapangan.

3. Penarikan Simpulan dan Verifikasi

Pada permulaan pengumpulan data, dapat dilakukan pernyataan dan analisa yang mungkin terjadi, kemudian disusun sebab dan akibat yang mungkin dapat muncul, serta proposisi untuk memberikan pengertian mengenai arti dari hal-hal yang ditemui di lapangan kemudian dapat ditarik suatu simpulan, simpulan perlu diverifikasi agar cukup mantap dan bisa dipertanggungjawabkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

4.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

Kantor Transmigrasi berdiri pada tahun 1950-an, namun penyelenggaraan Transmigrasi dimulai sejak tahun 1961, selanjutnya penyelenggaraan Transmigrasi berlanjut sampai pada tahun 2010 yang telah dibangun sebanyak 311 unit pemukiman, penempatan pertama Transmigrasi di Provinsi Riau berada di Desa Siabu Kabupaten Kampar pada tahun 1961/1962 yang berjumlah 100 KK 478 jiwa. Kantor Transmigrasi bergabung pada tahun 2009.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Provinsi Riau merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan transmigrasi di Provinsi Riau berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagai mana dimaksud dalam Pasal 16, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi diantaranya:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan, dan catatan sipil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil lingkup provinsi dan kabupaten/kota
- d. Pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian, kependudukan dan catatan sipil
- e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil
- f. Pelaksanaan kesekretariatan dinas
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Visi Dan Misi

4.2.1 Visi

Terwujudnya ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang professional, produktif, mandiri, sejahtera dan berdaya saing tinggi serta administrasi yang tertib.

4.2.2 Misi

1. Mewujudkan sumber daya insani Riau yang berdaya saing tinggi
2. Mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan melalui perluasan lapangan kerja, penempatan tenaga kerja dan peningkatan kesempatan kerja
3. Mewujudkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
4. Mewujudkan kesejahteraan pekerja dan perlindungan tenaga kerja dalam segala aspek

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Mewujudkan terlaksananya hubungan insdustrial yang diamis dan dialogis
6. Mewujudkan peningkatan jaringan kemitraan dalam rangka pencegahan dan penyelesaian berbagai permasalahan tenaga kerja
7. Mewujudkan pengawasan norma ketenagakerjaan, kesehatan keselamatan kerja dalam upaya penegakan hukum menuju terciptanya iklim investasi yang kondusif
8. Mewujudkan kualitas SDM Transmigran, penyebaran perpindahan penduduk dan mengembangkan masyarakat Transmigrasi serta masyarakat di sekitar kawasan Transmigarsi serta berkelanjutan menuju Desa Maju, Mandiri, dan Produktif

4.3 Uraian Tugas (*Job Description*) Bagian / Unit Kerja Tempat Pelaksanaan

Penelitian

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah pasal 209 ayat (1) Perangkat Daerah Provinsi terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas dan Badan. Pasal 209 ayat (1) menyatakan Dinas dibentuk untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan organisasi perangkat daerah yang dibentuk untuk melaksanakan fungsi urusan wajib yang tidak terkait dengan pelayanan dasar yaitu bidang tenaga kerja dan fungsi urusan pilihan yaitu bidang transmigrasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, dan

© Haki cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menjabarkan dalam Peraturan Gubernur Nomor 71 Tahun 2016 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, pasal 3 menyebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian.
2. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian.
4. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau didukung oleh 227 Pegawai Negeri Sipil dengan susunan organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Sekretariat, terdiri atas:
 - a) Subbagian Perencanaan Program.
 - b) Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah.
 - c) Subbagian Kepegawaian dan Umum.
3. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, terdiri atas:
 - a) Seksi Pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
 - b) Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja.
 - c) Seksi Informasi Pasar Kerja.
4. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, terdiri atas:
 - a) Seksi Persyaratan Kerja.
 - b) Seksi Lembaga Hubungan Industrial.
 - c) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, terdiri atas:
 - a) Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak.
 - b) Seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja.
 - c) Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Bidang Ketransmigrasian terdiri atas:
 - a) Seksi Penyediaan dan Pelayanan Tanah Transmigrasi.
 - b) Seksi Pembangunan Fasilitas Kawasan dan Penempatan Transmigrasi
 - c) Seksi Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi.
7. UPT Latihan Kerja (UPT – LK)
 - a) Sub Bagian Tata Usaha
 - b) Seksi Pelatihan Kerja
8. UPT Balai Latihan Transmigrasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

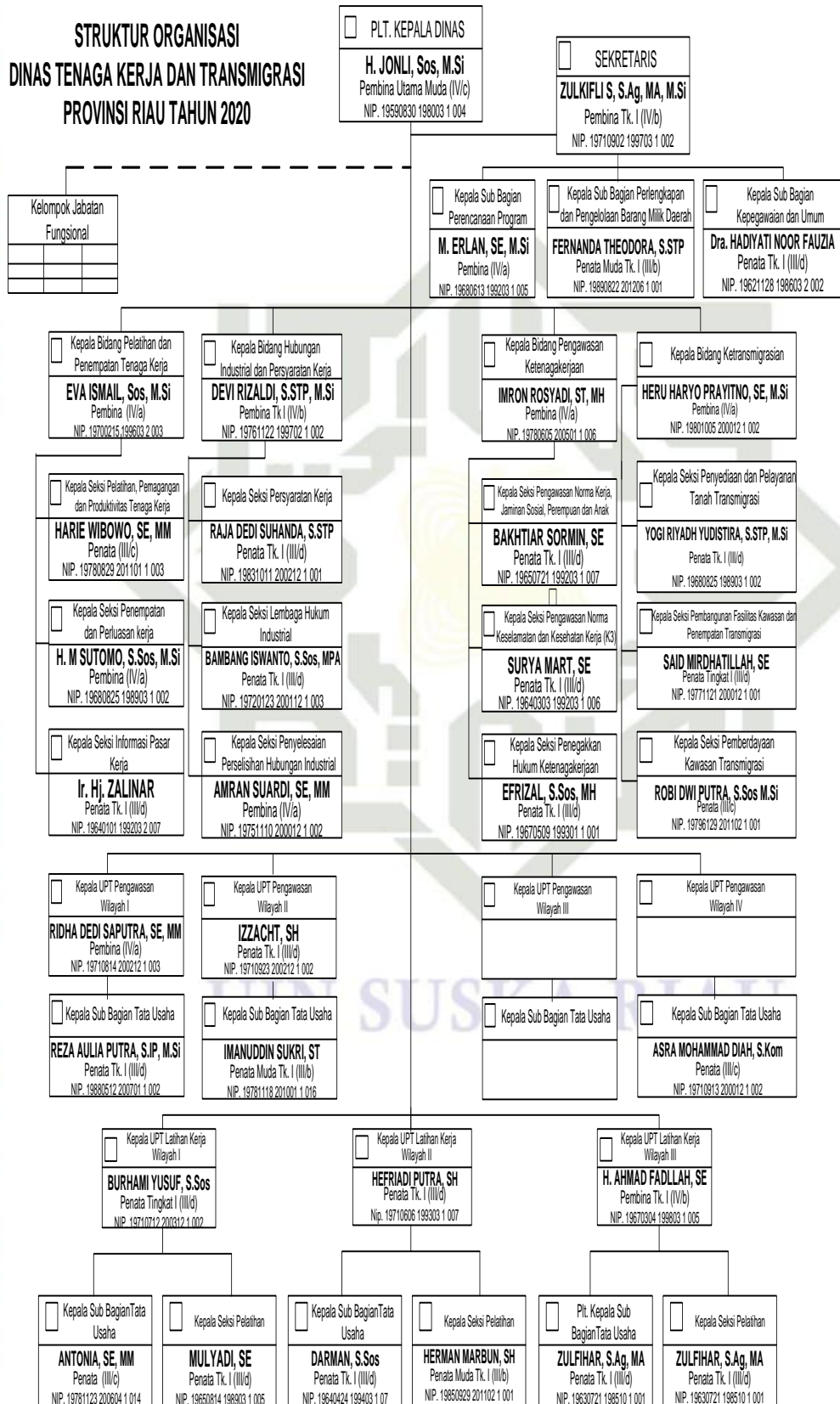
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU TAHUN 2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kepala Dinas

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah pada bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Sekretaris

- a. Sekretaris mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan dan Perlengkapan, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretaris menyelenggarakan fungsi:
 - 1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Sekretariat.
 - 2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat.
 - 3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Subbagian Perencanaan Program

Kepala Subbagian Perencanaan Program mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada Subbagian perencanaan program.
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagian perencanaan program.
- c. Menyiapkan bahan dan menghimpun usulan rencana program/kegiatan dari masing-masing bidang.
- d. Melaksanakan penyusunan rencana strategis, rencana kerja pemerintah daerah, perjanjian kinerja, laporan kinerja instansi pemerintah unit kerja.
- e. Melaksanakan koordinasi penyusunan standar operasional prosedur.
- f. Mempersiapkan bahan-bahan untuk pra-rapat koordinasi dan rapat koordinasi musyawarah perencanaan pembangunan daerah serta rapat koordinasi teknis.
- g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbagian perencanaan program, dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kepala Subbagian Keuangan, Perlengkapan Dan Pengelolaan Barang Milik Daerah

Kepala subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah.
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah.
- c. Melakukan urusan perbendaharaan dan akuntansi keuangan dan aset.
- d. Mengelola keuangan dan penyiapan pembayaran gaji pegawai.
- e. Melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset.
- f. Menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah.
- g. Melakukan urusan pengurusan barang milik daerah yang berada pada penguasaan dinas tenaga kerja dan transmigrasi.
- h. Melaksanakan penyelesaian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan.
- i. Melaksanakan proses administrasi tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi.
- j. Melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran.
- k. Melaksanakan penyusunan laporan pertanggungjawaban dan pencatatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aset.

- l. Melakukan fasilitas rencana umum pengadaan barang dan jasa unit kerja.
- m. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah, dan Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya

5. Kepala Subbagian Kepegawaian Umum

Kepala subbagian kepegawaian dan umum mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbagian kepegawaian dan umum.
- b. Memberi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagian kepegawaian dan umum.
- c. Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat.
- d. Melaksanakan fasilitasi administrasi kepegawaian.
- e. Melaksanakan koordinasi penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan.
- f. Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai.
- g. Membuat laporan perkembangan kepegawaian.
- h. Menyelenggarakan urusan kehumasan.
- i. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi.
- j. Melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat rapat, pertemuan dan upacara, serta melakukan kegiatan keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- k. Melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana kantor setelah berkoordinasi dengan badan pengelola keuangan dan aset daerah.
- l. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor.
- m. Mengumpulkan, menyusun dan mengolah bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat.
- n. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbagian kepegawaian dan umum, dan
- o. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

6. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

- a. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja, dan Seksi Informasi Pasar Kerja.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang
 - b. Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
 - c. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

7 Kepala Seksi Pelatihan, Pemagangan Dan Produktivitas Tenaga Kerja

Kepala seksi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi pelatihan dan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- c. Merencanakan program pengembangan pelatihan baik berbasis kompetensi maupun pelatihan berbasis masyarakat.
- d. Menginventarisir kelembagaan pelatihan pemagangan perusahaan dan kegiatan pemagangan yang mencakup program, jenis keterampilan, sertifikasi dan pendanaan pelatihan.
- e. Melaksanakan supervisi lembaga pelatihan kerja swasta dan pelatihan pemagangan yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja.
- f. Merencanakan dan melaksanakan program pengembangan dan peningkatan produktivitas dikalangan tenaga kerja formal, informal dan masyarakat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Menyusun pedoman teknis uji kompetensi tenaga kerja dan database tenaga ahli pelatihan dan produktivitas di daerah.
- h. Melakukan registrasi kepada tenaga kerja yang telah mendapat surat bukti kompeten dan menerbitkan surat bukti kompetensi kepada tenaga kerja/calon tenaga kerja yang telah lulus uji kompetensi.
- i. Melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja bersama dengan lembaga pelatihan kerja provinsi Riau.
- j. Mengidentifikasi lembaga-lembaga sertifikasi profesi yang ada di daerah dan melaksanakan uji kompetensi kepada lulusan lembaga-lembaga latihan baik pemerintah maupun swasta.
- k. Melaksanakan program pemagangan dan pendampingan kepada peserta program magang kerja dalam dan luar negeri.
- l. Melaksanakan workshop jejaring pemagangan dan produktivitas.
- m. Melaksanakan pelatihan assessor.
- n. Melaksanakan sosialisasi dan penyuluhan kewirausahaan di kalangan pelajar/mahasiswa, pelaku usaha kecil dan menengah serta masyarakat umum melalui media cetak/media massa dan saluran informasi lainnya.
- o. Melakukan pengukuran Produktivitas tenaga kerja di perusahaan, secara sektoral dan regional.
- p. Melaksanakan identifikasi, pemetaan potensi daerah dan pendampingan usaha bagi pelaku usaha kecil menengah serta konsultasi produktivitas terhadap usaha kecil dan menengah, tenaga kerja dan manajemen di kalangan industri, badan usaha milik daerah dan badan usaha milik negara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di daerah.

- q. Melaksanakan pemberian penghargaan produktivitas siddhakarya terhadap usaha kecil dan menengah lingkup provinsi Riau.
- r. Melaksanakan koordinasi dengan organisasi profesi dan asosiasi dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- s. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja, dan
- t. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

8. Kepala Seksi Penempatan Dan Perluasan Kerja

Kepala seksi penempatan dan perluasan kerja mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi penempatan dan perluasan kerja.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi penempatan dan perluasan kerja.
- c. Menginventarisasi dan mendata jumlah tenaga kerja asing dan memproses perpanjangan izin memperkerjakan tenaga kerja asing yang wilayah kerjanya lebih dari satu kabupaten/kota di provinsi riau serta memproses penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- d. Menerbitkan rekomendasi rencana penggunaan tenaga kerja asing baru dan perpanjangan.
- e. Melakukan koordinasi, pembinaan, bimbingan teknis, pengawasan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

evaluasi sesuai bidang tugas pokok seksi penempatan dan perluasan kerja.

- f. Memantau dan mengevaluasi terapan teknologi padat karya dan perluasan kerja sistem padat karya.
- g. Mempromosikan hasil terapan teknologi padat karya dan perluasan kerja sistem padat karya.
- h. Mengembangkan kerjasama dengan lembaga yang bergerak dalam bidang penempatan sumber daya manusia dalam atau luar negeri dan dunia usaha swasta maupun pemerintah untuk menempatkan lulusan lembaga latihan kerja.
- i. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi penempatan dan perluasan kerja, dan
- j. Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

9 Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja

Kepala seksi Informasi Pasar Kerja mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi informasi pasar kerja.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi informasi pasar kerja.
- c. Membuat dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah makro di tingkat provinsi serta supervisi dan konsultasi kepada kabupaten/kota di provinsi riau untuk membuat perencanaan tenaga kerja daerah secara makro dan lembaga/perusahaan secara makro

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- d. Menyiapkan bahan penyusunan sistem dan pedoman pembinaan informasi persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja/informasi pasar kerja serta informasi pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pada lembaga pelatihan, instansi pemerintah maupun swasta.
- e. Melaksanakan analisa data ketenagakerjaan untuk bahan laporan dan bahan sajian informasi kepada masyarakat.
- f. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data pencari kerja dan lowongan kerja dari kabupaten/kota di provinsi riau dan perusahaan swasta serta sampling data ketenagakerjaan untuk pembuatan profil ketenagakerjaan.
- g. Menyiapkan, mengumpulkan dan mengolah bahan untuk kepentingan pembuatan perencanaan tenaga kerja dan perluasan kerja.
- h. Menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala provinsi.
- i. Menyiapkan bahan sistem dan metode penyuluhan jabatan, analisa jabatan dan bimbingan jabatan serta penyebarluasan informasi jabatan.
- j. Melakukan penyuluhan jabatan dan pengembangan sarana penyuluhan, bimbingan jabatan pada instansi pemerintah provinsi, badan usaha milik negara dan perusahaan swasta.
- k. Menyebarluaskan informasi ketenagakerjaan kepada masyarakat melalui media cetak, elektronik, anjungan informasi dan daring sistem.
- l. Melakukan koordinasi, pengawasan dan evaluasi sesuai bidang tugas pokok dan kegiatan pada seksi informasi pasar kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- m. Melakukan pemantauan, evaluasi dan dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi informasi pasar kerja, dan.
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

10. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja

- a. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Persyaratan Kerja, Seksi Lembaga Hubungan Industrial, dan Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja
- 2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja
- 3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaantugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada KepalaDinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
- 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja terdiri dari :

- 1) Seksi Persyaratan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Seksi Lembaga Hubungan Industrial
- 3) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

II. Kepala Seksi Persyaratan Kerja

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi persyaratan kerja.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi persyaratan kerja.
- c. Melaksanakan fasilitasi penyusunan dan pengesahan perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten/kota di provinsi Riau.
- d. Melakukan pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan antara pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten/kota di provinsi Riau.
- e. Melakukan penerbitan rekomendasi pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten/kota di provinsi Riau.
- f. Melaksanakan penyusunan dan penetapan upah minimum provinsi Riau, penetapan upah minimum kabupaten/kota di provinsi Riau, dan melaporkan kepada menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- g. Melaksanakan pembentukan dewan pengupahan skala provinsi dan pembinaan dewan pengupahan kabupaten/kota di provinsi Riau.
- h. Melaksanakan pengembangan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja dan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan pekerja, koperasi pekerja pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan skala provinsi Riau.

- i. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi persyaratan kerja, dan
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

12. Kepala Seksi Lembaga Hubungan Industrial

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi lembaga hubungan industrial.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi lembaga hubungan industrial.
- c. Melaksanakan pembinaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial skala provinsi dan pelaksanaan program keluarga berencana bagi pekerja/buruh pada perusahaan skala provinsi serta sarana-sarana lembaga hubungan industrial bagi pekerja/buruh dan pengusaha skala provinsi.
- d. Melaksanakan koordinasi verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh skala provinsi dan hasil pencatatan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh skala provinsi.
- e. Membentuk dan melaksanakan sidang-sidang sekretariat lembaga kerjasama tripartit dan sidang anggota lembaga kerjasama tripartit.
- f. Membentuk dan melaksanakan pengembangan lembaga kerjasama bipartit pada perusahaan skala provinsi Riau.
- g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi lembaga hubungan industrial, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasannya sesuai tugas dan fungsinya.

13. Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi penyelesaian permasalahan hubungan industrial.
- c. Melaksanakan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan skala provinsi.
- d. Melaksanakan penyusunan formasi, pendaftaran dan seleksi calon mediator, arbiter dan konsiliator di provinsi riau.
- e. Melakukan pendaftaran dan seleksi calon hakim Ad Hoc pengadilan hubungan industrial yang wilayahnya meliputi provinsi riau.
- f. Melakukan inventarisasi dan pendataan perselisihan hubungan industrial yang belum dan telah diselesaikan mediator dan pada pengadilan hubungan industrial skala provinsi dan kabupaten/kota di provinsi Riau
- g. Memberikan petunjuk teknis penyelesaian perselisihan, pemogokan/ujuk rasa dan penutupan perusahaan skala provinsi.
- h. Melaksanakan penyusunan dan efektifitas fungsi tim deteksi dini skala provinsi.
- i. Melakukan pembuatan peta kerawanan hubungan industrial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

14. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas :

- a. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Perempuan, Anak dan Jaminan Sosial, seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja, seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan pemeriksahasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari :

- 1) Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
- 2) Seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja
- 3) Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

15. Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan Dan Anak

Kepala seksi pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak.
- c. Menyusun jadwal kegiatan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak, pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja.
- d. Melaksanakan pembinaan dan pemeriksaan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak
- e. Melaksanakan penindakan represif non justisia norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak.
- f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kegiatan pada seksi pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak.

- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

16. Kepala seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja

Kepala seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja.
- c. Menyusun rencana kerja pemeriksaan/pengujian terhadap perusahaan dan objek pengawasan penerapan norma keselamatan kerja.
- d. Melaksanakan rencana kerja pengembangan dan penguji keselamatan/kesehatan kerja.
- e. Melaksanakan pembinaan, pemeriksaan, dan penindakan represif non justisia norma keselamatan/kesehatan kerja.
- f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja, dan
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17. Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

Kepala seksi penegakan hukum ketenagakerjaan mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi penegakan hukum ketenagakerjaan.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi penegakan hukum ketenagakerjaan.
- c. Membuat rencana kerja penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.
- d. Melaksanakan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.
- e. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait.
- f. Membuat laporan hasil penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.
- g. Melaksanakan pembinaan kepatuhan perusahaan.
- h. Melaksanakan pengembangan tenaga pengawas ketenagakerjaan.
- i. Menyiapkan administrasi dan metode pengawas ketenagakerjaan.
- j. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan dan pelayanan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.
- k. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi penegakan hukum ketenagakerjaan, dan
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

18. Kepala Bidang Ketrasmigrasian

- a. Kepala Bidang Ketrasmigrasian mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Penyediaan dan Pelayanan Tanah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Transmigrasi, Seksi Pembangunan Fasilitas Kawasan dan Penempatan Transmigrasi, Seksi Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi;

- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:
- c. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Ketransmigrasian;
- d. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Ketransmigrasian;
- e. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas; dan
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Ketransmigrasian terdiri :

- 1) Seksi Penyediaan dan Pelayanan Tanah Transmigrasi
- 2) Seksi Pembangunan Fasilitas Kawasan dan Penempatan Transmigrasi
- 3) Kepala Seksi Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi

19. Kepala Seksi Penyediaan Dan Pelayanan Tanah Transmigrasi

Kepala seksi penyediaan dan pelayanan tanah transmigrasi mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi penyediaan dan pelayanan tanah transmigrasi.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi penyediaan dan pelayanan tanah transmigrasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Melaksanakan survey dan pemetaan areal transmigrasi meliputi penyiapan data dan informasi tentang potensi wilayah yang perlu dikembangkan.
- d. Menyiapkan bahan penyusunan rencana kawasan transmigrasi, rencana kerangka satuan kawasan pengembangan, rencana teknis jalan dan rencana teknis satuan pemukiman.
- e. Melakukan pengurusan pencadangan areal dan pelepasan kawasan hutan.
- f. Melaksanakan penyelesaian hak atas tanah/sertifikasi lokasi pemukiman transmigrasi dari segala hak atas tanah serta penerapan jenis usaha yang layak untuk dikembangkan.
- g. Melaksanakan penyiapan bahan pengukuran batas keliling dan pengkaplingan lahan pemukiman dan transmigrasi serta penetapan rekomendasi kelayakan usaha.
- h. Melaksanakan kajian/studi dan rekomendasi kelayakan usaha masyarakat di pemukiman serta sarana dan prasarana transmigrasi.
- i. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi penyediaan dan pelayanan tanah transmigrasi.
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

20. Kepala Seksi Pembangunan Fasilitas Kawasan Dan Penempatan Transmigrasi

Kepala seksi pembangunan fasilitas kawasan dan penempatan transmigrasi mempunyai tugas :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi pembangunan fasilitas kawasan dan penempatan transmigrasi.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi pembangunan fasilitas kawasan dan penempatan transmigrasi.
- c. Melaksanakan penyiapan lahan dan prasarana jalan dan jembatan serta saluran irigasi/drainase di areal transmigrasi.
- d. Melaksanakan bimbingan teknis penyusunan spesifikasi teknis lahan dan prasarana pemukiman penduduk tempatan dan transmigrasi serta sarana fasilitas umum dan air bersih serta pemeliharannya.
- e. Melakukan urusan penyiapan bangunan, pemugaran, penataan sarana pemukiman penduduk tempatan dan transmigrasi.
- f. Melaksanakan pembangunan rumah transmigrasi, fasilitas umum serta sarana air bersih.
- g. Melakukan penyiapan bahan pengendalian dan pemberian bantuan teknik bangunan dan sarana serta pemeliharannya.
- h. Melaksanakan inventarisasi calon warga transmigrasi kepemilikan lahan yang terkena program transmigrasi.
- i. Melaksanakan pendataan/pendaftaran dan seleksi calon transmigrasi dan menyusun bahan rekomendasi untuk usulan siap terima penempatan, menyiapkan blangko kartu seleksi, daftar nominatif calon transmigrasi dan buku induk transmigran, pengecekan kesiapan/kelengkapan administrasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

transmigran dan menerbitkan suratkeputusan penempatan, pencabutan serta pengganti status transmigran.

- j. Melaksanakan penyuluhan terhadap program transmigrasi dan melakukan pendekatan dengan tokoh masyarakat dan tokoh agama pada calon lokasi transmigrasi.
- k. Melaksanakan perpindahan/penempatan transmigrasi sesuai dengan kondisi/lokasi dan memberikan pembinaan mental warga transmigran sebelum ditempatkan, menyiapkan tempat penampungan, perbekalan dan perlengkapan peralatan pertanian transmigran, pemakaman, obat-obatan, sarana angkutan.
- l. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pembangunan faslilitas kawasan dan penempatan transmigrasi
- m. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

21. Kepala Seksi Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi

Kepala seksi pemberdayaan kawasan transmigrasi mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi pemberdayaan kawasan transmigrasi.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi pemberdayaan kawasan transmigrasi.
- c. Melaksanakan pengembangan di bidang kesehatan, kelembagaan sosial dan desa, pendidikan formal dan informal, kesenian pemuda dan peranan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

wanita, olahraga, agama serta pelayanan pos, satu pangan bagi transmigrasi.

- d. Melaksanakan bimbingan keamanan desa, pembinaan mental spiritual, adaptasi dalam masyarakat dalam dalam rangka pelestarian budaya dan menyusun spesifikasi bantuan sarana pendidikan.
- e. Melaksanakan fasilitasi dan pengembangan usaha ekonomi, bidang pertanian, pengolahan hasil dan pemasaran, industri rumah tangga, kelembagaan, kerjasama swasta serta pengembangan usaha dan swadaya masyarakat.
- f. Melaksanakan rencana peningkatan/rehabilitasi sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi.
- g. Melaksanakan pengkajian standarisasi sarana dan prasarana kawasan transmigrasi.
- h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pemberdayaan kawasan transmigrasi, dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

22. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi dapat mengangkat kelompok jabatan fungsional sesuai dengan keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan.
- b. Pengangkatan kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Gubernur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk.
- e. Jumlah tenaga fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- f. Jenis dan jenjang jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- g. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil pengelolaan data yang telah dilakukan, tenaga kerja yang terserap dari program *Job Fair* 2019 sebesar 6.19% sehingga termasuk kedalam kategori tidak efektif. Berdasarkan hasil analisa, temuan dan pembahasan bab-bab sebelumnya peneliti menyimpulkan bahwa:

- a. Faktor yang mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan program *Job Fair* yaitu:

1. Jumlah perusahaan dan lowongan pekerjaan

Jumlah perusahaan dan lowongan yang terdapat pada program *Job Fair* 2019 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, hal ini terjadi karena keterbatasan anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menyebabkan terbatasnya jumlah perusahaan yang mengikuti *Job Fair* 2019, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyeleksi perusahaan yang mendaftar berdasarkan jenis jabatan dan lowongan yang disediakan oleh perusahaan, hal inilah yang menyebabkan tidak seimbangnya antara jumlah lowongan dan jumlah pencari kerja.

2. Keterbatasan jumlah anggaran

Dengan adanya keterbatasan jumlah anggaran menyebabkan tidak maksimalnya kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan pendataan lowongan diperusahaan, promosi program *Job*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fair, terbatasnya jumlah perusahaan yang dapat mengikuti *Job Fair* 2019, dan mempengaruhi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam memfasilitasi peserta.

3. *Gap* Kompetensi

Gap kompetensi adalah kesenjangan antara kompetensi yang dibutuhkan perusahaan dengan pencari kerja, sehingga kompetensi para pencari kerja banyak yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak pencari kerja yang tidak diterima oleh perusahaan.

- b. Upaya yang dapat dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan program *Job Fair* yaitu lebih meningkatkan pendataan lowongan diperusahaan, meningkatkan promosi program *Job Fair* dan memaksimalkan penggunaan waktu perencanaan program *Job Fair*. Sehingga kedepannya jumlah lowongan dan perusahaan yang tersedia lebih banyak serta diimbangi dengan kompetensi pencari kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang mengakibatkan meningkatnya penyerapan tenaga kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Agar meningkatkan pencarian atau pendataan lowongan kerja perusahaan-perusahaan yang ada di provinsi Riau serta meningkatkan peran aktif perusahaan untuk melaporkan lowongan pekerjaan.

2. Bagi pencari kerja

Untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan menyesuaikan kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan agar peluang diterima bekerja diperusahaan menjadi lebih besar dan para pekerja diharapkan memanfaatkan secara maksimal program *Job Fair*.

3. Bagi perusahaan

Untuk lebih menjalankan tanggung jawab dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Riau dan melakukan wajib lapor ketenagakerjaan, serta ikut berperan aktif dalam setiap program pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran di provinsi Riau dan melaporkan penempatan tenaga kerja ketika perusahaan melakukan perekrutan sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Surah Al- Jumu'ah Ayat 10

Barthos, Basir. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara

Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press

Effendi Hariandja, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo

Fahmi Abu, at.al. 2014. *HRD Syariah: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Gibson. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binapura Aksara

Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pt Bumi Aksara

Juni Priansa, Donni dan Garnida, agus. 2019. *Manajemen Perkantoran: Efektif, efesien dan Profesional*. Bandung: ALFABETA

Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Rivai Veithza. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers

Sedarmayanti, 2005. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sterrs, Richard M. 2008. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada

Sulistiyani Rosidah, Ambar T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Suroto.1992. *Strategi Pembangunan dan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Supriyono, 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Yamit, Zulian. 2003. *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Yogyakarta: Ekonisia UUD 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau

Ambarita, Angelina. 2016. *Efektivitas Pameran Job Expo Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru*. JOM FISIP. Vol 3. No 2. Hlm 1-13

Sari, Nila. 2017. *Koordinasi Pelaksanaan Job Expo Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru*. JOM FISIP. Vol 4. No.2. Hlm 1-14

Badan Pusat Statistik Provinsi Riau,
2018. <https://riau.bps.go.id/dynamictable/2018/03/27/70/jumlah-penduduk-bekerja-pengangguran-terbuka-jumlah-angkatan-kerja-di-provinsi-riau-2008---2017.html>. (1 Oktober 2019)

DOKUMENTASI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Foto bersama Ibu Eva Ismail, S.Sos, M.Si sebagai Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja, Tanggal 27 Januari 2020



Foto Bersama Bapak H.M Sutomo, S.Sos, M.Si Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja, Tanggal 17 Januari 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Foto bersama Ibu Ir.Hj. Zalinar sebagai Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja, Tanggal 17 Januari 2020



Foto bersama Bapak Saiman Saragih, S.E Sebagai Pengantar Kerja, Tanggal 17 Januari 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Foto Bersama Ibu Tuti, S.Sos sebagai Pengantar Kerja Madya, Tanggal 17 Januari 2020



Foto Bersama Bapak Fakhrizal Amri Nasution, S.Sos sebagai Fungsional Umum Seksi Penempatan dan Pemagangan, Tanggal 13 Januari 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Foto Bersama Bapak Amdri sebagai Panitia Job Fair, Tanggal 13 Januari 2020



Foto Bersama Ibu Eka Marlina sebagai Staff HRD RSIA Eria Bunda, Tanggal 8 Januari 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Foto Bersama Bapak Risky Hendrawan sebagai Recruitment Officer HRD Bank Danamin Wil. Riau, Tanggal 14 Januari 2020



Foto Bersama Ibu Prayulina Simamarta sebagai HRD Area Sumbagut PT. SMS Finance, Tanggal 24 Januari 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Foto Bersama Saudari Afni Wulandari sebagai Pencari Kerja, Tanggal 15 Januari 2020



Foto Bersama Saudara Muhammad Ilham Udayana sebagai pencari kerja, Tanggal 17 Januari 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



Foto Bersama Saudari Yosi Anggarini sebagai pencari kerja, Tanggal 15 Januari 2020



Foto Bersama Saudara Febrizal Arif sebagai pencari kerja, Tanggal 16 Januari 2020

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrandt No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7397/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 5 Desember 2019 M
8 Rabiul Akhir 1441 H

Kepada
Yth. **Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Mesi Indri Yanti
NIM : 11675200845
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Analisis Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penyelenggaraan Program Job Fair 2019 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© H

Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7724/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 19 Desember 2019 M
22 Rabiul Akhir 1441 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Mesi Indri Yanti
NIM. : 11675200845
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penyelenggaraan Program
Job Fair 2019 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau"
Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang
diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/5
TENTANG



032010

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7724/2019 Tanggal 19 Desember 2019, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama | : | MESI INDRI YANTI |
| 2. NIM / KTP | : | 11675200845 |
| 3. Program Studi | : | ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS
PENYELENGGARAAN PROGRAM JOB FAIR 2019 OLEH DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | 1. DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU
2. RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU
3. RUMAH SAKIT PROF. DR. TABRANI
4. RSI IBNU SINA PEKANBARU
5. BANK DANAMON
6. PT. SMS FINANCE |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 31 Desember 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
3. Kepala RSIA Eria Bunda Pekanbaru
4. Kepala Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani
5. Kepala RSIA Ibnu Sina Pekanbaru
6. Pimpinan Bank Danamon Pekanbaru
7. Pimpinan PT. SMS Finance Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© H

Kasim Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Pepaya No. 57-59 Telp. / Fax. 8657049 Email : disnakertrans@riau.go.id

PEKANBARU

Nomor : 800/Disnakertrans.Ses/ys
Lamp : -
Perihal : Kegiatan Riset / Penelitian

Pekanbaru, 29 Januari 2020
Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu
Sosial UIN Suska Riau
di
Pekanbaru

Menindak lanjuti Surat Saudara Nomor : 503/DPMPTSP/NON
IZIN- RISET/28654, 58655,29287 dan 29286 Tanggal 31 Desember
2019 perihal Izin Praktek Kerja Lapangan Bahwa Peserta Didik yang

No	Nama	Jurusan
1	Laili Samalatul Khoiriyah	Administrasi Negara
2	Shindy Okta Fani	Administrasi Negara
3	Mesi Indri Yanti	Administrasi Negara
4	Siti Nadaria	Administrasi Negara

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai
melakukan Penelitian/ Riset di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Riau.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima
kasih.



a.n.KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI RIAU,
Sekretaris,

Zulkifli S, S.Ag, MA, M.Si
Pembina Tk. I
NIP. 19710902 199703 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© H

Kasim Riau



**RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
"ERIA BUNDA"**

Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.163 Sukajadi - Pekanbaru
Telp. (0761) 23600, 20722, 23100, Fax. (0761) 47235
Email : layanan@rsia-eriabunda.com Website : www.rsia-eriabunda.com



TERAKREDITASI PERDANA
KARS

SURAT KETERANGAN

011/M-EB/1/2020

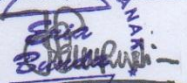
Manajemen Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Mesi Indri Yanti
NIM : 11675200845
Program Studi : Administrasi Negara
Jenjang : S1
Alamat : Pekanbaru

Benar telah selesai mengadakan penelitian di RSIA Eria Bunda dengan judul penelitian “
Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Penyelenggaraan Program Job Fair 2019 Oleh
Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.”

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 08 Januari 2020



Ermina Rusilawati, SH.MM
Manajemen & SDM

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



22 Januari 2020

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Suska Riau
Di Pekanbaru, Riau.

Perihal : Jawaban Atas Surat Permohonan Penelitian

Dengan hormat,

Berdasarkan pada surat rekomendasi penelitian yang kami terima dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, berkenaan dengan permohonan untuk melakukan penelitian "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penyelenggaraan Program Job Fair 2019 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau".

Maka dengan ini kami dari Pihak PT SMS Finance menerima permohonan tersebut untuk Mahasiswawi :

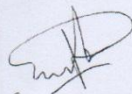
Nama : Mesi Indri Yanti
NIM : 11675200845

Dengan ketentuan sebagai berikut :


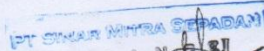
1. Mampu mengikuti aturan yang berlaku pada Perusahaan.
2. Bersedia menyerahkan satu rangkap hasil penelitian kepada pihak Perusahaan.
3. Semua Biaya ditanggung oleh pihak peneliti.
4. Tidak menyebarluaskan data yang didapat tanpa seijin Perusahaan.
5. Selama penelitian akan di mentori oleh Ibu Prayulina Simamarta (HR Area Sumbagut 2).
6. Pihak Perusahaan berhak untuk menghentikan dan/ atau membatalkan Penelitian apabila Pihak Peneliti tidak mengikuti aturan yang berlaku pada Perusahaan.
7. Pihak Perusahaan berhak merubah penelitian apabila hasil penelitian tidak sesuai dengan data perusahaan.

Demikian surat ini dibuat untuk diketahui sebagaimana mestinya, terima kasih atas kerjasamanya.

PT Sinar Mitra Sepadan Finance,



Deto Emocto
HR Industrial Relation Manager



Noel Anggoro
HR & LC GM

PT. SINAR MITRA SEPADAN FINANCE

Jl. Arifin Achmad Blok D Nomor 6-7, Kelurahan Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru 28125, Telp. (0761) 565124

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIODATA



MESI INDRI YANTI lahir di Pekanbaru 3 Mei 1998. Merupakan anak ke-3 dari bapak Endri dan Ibu Nurzaili, S.Pd. Penulis menyelesaikan pendidikan formal di Sekolah Dasar Negeri 164 Pekanbaru, dan tamat pada tahun 2010. Dilanjutkan dengan menyelesaikan pendidikan formal di SMP Negeri 8 Pekanbaru dan tamat pada tahun 2013. Dilanjutkan dengan menyelesaikan pendidikan SMA Negeri 4 Pekanbaru dan tamat pada tahun 2016. Setelah menyelesaikan pendidikan SMA penulis melanjutkan pendidikan keperguruan tinggi melalui jalur PBUD undangan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada tahun 2016.

Pada tahun 2019 penulis melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. kemudian pada tahun yang sama penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Rimba Beringin, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar.

Berkat karunia dan rahmat dari Allah SWT, penulis mengikuti ujian munaqasah pada tanggal 21 April 2020 dengan judul skripsi “*Efektivitas Penyelenggaraan Program Job Fair 2019 Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau*”, dan dinyatakan lulus serta berhak menyandang gelar sarjana sosial (S.Sos)